

HELISON DA SILVA CHIN LEMOS

**A LEGALIDADE DO MONITORAMENTO DE E-MAILS PELO
EMPREGADOR COMO FERRAMENTA DE GESTÃO**

Monografia apresentada como requisito parcial à
conclusão do Curso de Pós Graduação de
Contabilidade e Finanças, Setor de Ciências Sociais
Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Eros Nogueira

**CURITIBA
2009**

A minha família e a meus amigos, que sempre me apoiaram e incentivaram a cada realização da minha vida e que nunca mediram esforços para que eu pudesse chegar até aqui.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	06
2 O USO DO CORREIO ELETRÔNICO NO AMBIENTE DE TRABALHO...	08
3 A NATUREZA DO CORREIO ELETRÔNICO.....	12
4 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR VERSUS O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO.....	15
5 A IMPORTÂNCIA DO TERMO DE USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO – TUSI - E DO REGULAMENTO INTERNO DOS SISTEMAS INFORMÁTICOS – RISI	19
6 CONCLUSÃO.....	22
7 BIBLIOGRAFIA BÁSICA E REFERÊNCIAS	24

1. INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica vem agregando conhecimento ao homem e oportunizando o desenvolvimento de inúmeras atividades em ritmo acelerado, em contraposição à lentidão de outrora.

No entanto, é preciso se ter consciência que, à medida que se desenvolvem e aperfeiçoam novas técnicas, no sentido de otimizar o trabalho despendido por cada indivíduo, surge a necessidade de se tutelar esses novos interesses.

Nesse ínterim, aborda-se a utilização da nova ferramenta de trabalho pelos empregados, colocada à disposição pelo empregador – o computador. Através desse meio, disponibilizou-se ao empregado inúmeros instrumentos, e, com eles, tornou-se imprescindível para o desenvolvimento das atividades laborativas a utilização do e-mail, com o intuito de dar celeridade na comunicação dos empregados, seja com o meio interno ou externo. O uso do correio eletrônico corporativo nas relações de trabalho, vem chamando a atenção de juristas e doutrinadores, pois em que pese ser patente a otimização do trabalho, pode também haver um desvio de sua finalidade, que a priori, deveria ser empregado para atender exclusivamente ao trabalho.

A informática hoje representa o fator comum que, no interior da organização social, acelera todos os setores da sociedade, e a sua potencialidade é de tal modo que incide no sistema nervoso das organizações e de toda uma sociedade.

A comunicação virtual na relação de trabalho, através do e-mail, é questão que ainda suscita dúvidas, podendo-se encontrar diversos posicionamentos. De um lado, o ponto de vista do empregador, em que o e-mail corporativo é um instrumento de trabalho posto à disposição do empregado, devendo, portanto, ser utilizado nos estritos limites da atividade funcional do trabalhador, de outro lado, o ponto de vista do empregado e a sua expectativa de privacidade.

Em razão dessa situação faz-se necessária a utilização de elementos balizadores e direcionadores a fim de propiciar condições para o uso correto do e-mail corporativo

pelo empregado, bem como condições para o empregador fazer o controle desse uso sem ofender os direitos do trabalhador, ou seja, os limites do empregador em relação ao seu controle e monitoramento, bem como as limitações de utilização pelo funcionário.

Inegavelmente a revolução informática entrou em um processo evolutivo e particularmente acelerado, e investiu em todos os aspectos dos tradicionais processos de produção, dentre eles o sistema produtivo, *stricto sensu*, as técnicas de organização da atividade de trabalho, a qualidade do próprio trabalho, nascendo assim uma maior profissionalização, e ainda as condições dos trabalhadores nos postos de trabalho, a ocupação da mão de obra e a distribuição dessa.

Em todos esses aspectos, entretanto, é necessário destacar tanto as consequências positivas, como as consequências negativas, que serão demonstradas no decorrer do presente trabalho.

Isto posto, o presente trabalho pretende abordar os motivos de ordem teórica sobre a polêmica apresentada, defendendo-se que, respeitados ambos os direitos e limitações, o estabelecimento de regras conduz a um entendimento claro e previamente estipulado, evitando-se assim futuras demandas judiciais e servindo como ferramenta de gestão pelo empregador.

2. O USO DO CORREIO ELETRÔNICO NO AMBIENTE DE TRABALHO.

A utilização do e-mail hoje no ambiente de trabalho tornou-se ferramenta imprescindível para o desenvolvimento da atividade laborativa, conforme já observou Edison Fontes¹:

O correio eletrônico já faz parte do nosso dia-a-dia, seja no âmbito pessoal ou profissional. Praticamente todas as organizações utilizam essa facilidade. Como recurso de trabalho, o correio eletrônico tem como objetivo principal facilitar a comunicação interna e externa da organização. Dessa forma, o correio eletrônico pode ajudar a organização a alcançar seus objetivos e a realizar sua missão.

O impacto das novas tecnologias sobre a realidade do ambiente de trabalho cedeu lugar a um cenário extremamente variado de novas figuras profissionais. A informatização determinou, seguramente, uma redefinição dos novos papéis exercidos no ambiente corporativo bem como uma recolocação dos inúmeros profissionais nesse meio.

Portanto, a introdução das novas tecnologias no mundo do trabalho teve um impacto radical na organização do trabalho, transformando os hábitos e o *modus operandi*, seguramente incrementando a produtividade e a qualidade das empresas.

Desse modo, faz-se mister analisar as questões atinentes a utilização pelo empregado dessa ferramenta de trabalho, e seus limites. Noutro ponto, é direito do empregador fiscalizar toda e qualquer atividade do empregado corporativamente desempenhada. Neste sentido, cabe estabelecer regras de condutas a fim de se limitar e responsabilizar as atividades desenvolvidas utilizando-se como meio o correio eletrônico.

Eis que resulta profundamente transformada a estrutura de organização do trabalho, incidindo novas problemáticas no seio das relações trabalhistas, modificando

¹ FONTES, Edison. **Segurança da Informação - O Usuário Faz a Diferença**. São Paulo: Saraiva, 2006. 81p.

o modo de trabalhar, de produzir, de gerir e de se relacionar. Acerca desse assunto, já explorou o bacharel Cláudio Croce², em seu trabalho de conclusão de curso:

L'introduzione delle nuove tecnologie nel mondo del lavoro ha avuto un impatto radicale nell'organizzazione del lavoro, trasformandone le abitudini ed il *modus operandi*, sicuramente incrementando la produttività e la qualità delle aziende.

(...)

L'evoluzione tecnologica e i mutamenti delle forme organizzative delle imprese contribuiscono a creare sempre nuovi momenti di tensione in relazione all'assetto tra il legittimo esercizio dei poteri del datore e i contrapposti diritti dei prestatori di lavoro subordinato. Particolarmente significativa è la vicenda che riguarda il **potere del datore di raccogliere informazioni sui dipendenti e di controllarne l'operato**.

E' acceso il dibattito vertente sull'individuazione dei limiti del potere del datore di controllare i dipendenti nonché di trattare le informazioni che li riguardano.

Ademais, sob a ótica do empregador, se lhe atribui o poder de fiscalização, e, por consequência, para a implementação da Segurança da Informação, impõe-se o monitoramento dos sistemas eletrônicos disponibilizados aos empregados como ferramenta de trabalho. Acerca desse tema, já expôs claramente o professor Sérgio Pinto Martins³:

Em casos de interesses relevantes que podem, posteriormente, ser examinados pela Justiça, o empregador poderá monitorar os e-mails dos empregados, desde que digam respeito ao serviço. Não se pode dizer que haveria violação da privacidade do empregado quando o empregador exerce fiscalização sobre equipamentos de computador. Ressalte-se que o correio eletrônico, em muitos

² CROCE, Cláudio. **Tecnologie Informatiche e Rapporto di Lavoro**. 2002. 221f. 30p. Facoltà di Giurisprudenza. Università Cattolica Del Sacro Cuore di Milano. "A introdução das novas tecnologias no mundo do trabalho teve um impacto radical nas organizações de trabalho, transformando seus hábitos e o *modus operandi*, seguramente incrementando a produtividade e a qualidade das empresas. (...) A evolução tecnológica e as mudanças das formas organizacionais das empresas contribuem para criar sempre novos momentos de tensões em relação a ordem entre o legítimo exercício dos poderes do empregador e os contrapostos direitos dos prestadores de trabalho subordinado. Particularmente, significativa é a vitória que refere ao poder do empregador de recolher informações sobre seus dependentes e de controlar as operações/comportamentos. Inicia-se então o debate sobre a individualização dos limites do poder do empregador de controlar os dependentes e também de tratar as informações que lhes dizem respeito." (Tradução livre)

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Altas Jurídico. 224p.

casos é da empresa e não do empregado. O telefone utilizado para acesso à Internet é do empregador. Assim o recebimento da comunicação é do empregador e não do empregado (...). Entendo que o empregador poderá verificar a utilização de e-mails, visando constatar se o computador não está sendo usado, no horário de serviço para fins pessoais do empregado, ainda mais quando há proibição expressa para uso pessoal do equipamento. Durante o horário de trabalho o empregado está à disposição do empregador. Deve produzir aquilo que o empregador lhe pede. Logo, pode ser fiscalizado para verificar se não está enviando e-mails para outras pessoas sem qualquer relação com o serviço, pois está sendo pago para trabalhar e não se divertir.

Assim sendo, a utilização de e-mail no ambiente corporativo é uma realidade presente e crescente e há a necessidade de imposição de regras para o seu uso, a fim de preservar as informações que circulam no ambiente de trabalho, posto se tratar de um ativo essencial para os negócios de uma companhia e, portanto, deve ser protegida de forma adequada. É imprescindível, por conseguinte, proporcionar a segurança da informação, a fim de preservar a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade das informações corporativas.

Reforçando este entendimento, Edison Fontes⁴ expõe:

Proteger a informação significa garantir:

- Disponibilidade: a informação deve estar acessível para o funcionamento da organização e para o alcance de seus objetivos e missão.
- Integridade: a informação deve estar correta, ser verdadeira e não estar corrompida.
- Confidencialidade: a informação deve ser acessada e utilizada exclusivamente pelos que necessitam dela para a realização de suas atividades profissionais na organização; para tanto, deve existir uma autorização prévia.
- Legalidade: o uso da informação deve estar de acordo com as leis aplicáveis, regulamentos, licenças e contratos, bem como com os princípios éticos seguidos pela organização e desejados pela sociedade.
- Auditabilidade: o acesso e o uso da informação devem ser registrados, possibilitando a identificação de quem fez o acesso e o que foi feito com a informação.
- Não repúdio de autoria: o usuário que gerou ou alterou a informação (arquivo de texto ou mensagem de correio eletrônico) não pode negar o fato, pois existem mecanismos que garantem sua autoria.

⁴ FONTES, Edison. **Segurança da Informação - O Usuário Faz a Diferença**. São Paulo: Saraiva, 2006. 12p.

O autor ainda é claro ao expressar que “a informação, independentemente de seu formato, é um ativo importante da organização. Por isso, os ambientes e os equipamentos utilizados para seu processamento, seu armazenamento e sua transmissão devem ser protegidos⁵”.

A respeito do monitoramento, é explícita da Norma Técnica ABNT NBR ISO IEC 17799:2005 em seu item 10.10, ao expor:

10.10. Monitoramento

Objetivo: Detectar atividades não autorizadas de processamento de informação.

Convém que os sistemas sejam monitorados e eventos de segurança da informação sejam registrados. Convém que registros (log) de operador e registros (log) de falhas sejam utilizados para assegurar que os problemas de sistemas de informação serão identificados. Convém que as organizações estejam de acordo com todos os requisitos legais relevantes aplicáveis para suas atividades de registro e monitoramento. Convém que o monitoramento seja utilizado para chegar a eficácia dos controles adotados e para verificar a conformidade com o modelo de política de acesso.

Portanto, o uso do correio eletrônico no ambiente de trabalho é uma realidade que se faz presente, e a fim de proteger a informação, e dar plena aplicabilidade à segurança da informação, impõe-se a necessidade de monitoramento das atividades desenvolvidas pelo empregado, dentre elas, a utilização do correio eletrônico como comunicação interna e externa.

De fato, as novas aplicações das tecnologias informáticas permitem um recurso a forma de recolhimento das informações e também de vigilância extremamente amplas e detalhadas, atendendo, desse modo, a inquestionável exigência de se estabelecer a tutela dos direitos e das liberdades fundamentais dos trabalhadores, os quais serão tratados nos próximos capítulos.

⁵ Id.

3. A NATUREZA DO CORREIO ELETRÔNICO

Muito se questiona sobre a natureza do correio eletrônico, poderia ser classificado ou equiparado a uma correspondência e se, por consequência, estaria protegido constitucionalmente⁶ e seria inviolável.

Para tal análise é mister invocar a legislação que dispõe sobre os serviços postais no território brasileiro, a qual é taxativa ao definir os objetos de correspondência em seu artigo 7º (Lei nº 6.538/78):

Art. 7º. Constitui serviço postal o recebimento, expedição, transporte e entrega de objetos de correspondência, valores e encomendas, conforme definido em regulamento.

§ 1º - São objetos de correspondência:

- a) carta;
- b) cartão-postal;
- c) impresso;
- d) cecograma;
- e) pequena-encomenda.

Desse modo, extrai-se claramente que o e-mail não foi elencado entre os objetos de correspondência, até mesmo porque na época de edição desta norma, em 1978, sequer se falava em correio eletrônico e tão menos se suscitava o aparecimento da problemática abordada neste artigo.

Esta também é a lição da jurista Adriana Carrera Calvo⁷, ao analisar os questionamentos de diversas correntes sobre a natureza do correio eletrônico:

Há diversos autores que defendem a sua inviolabilidade, contudo os argumentos são diversos. Alguns argumentam que se trata de correspondência e como tal está protegido pelo sigilo constitucional das

⁶ Constituição Federal. Artigo 5º XII – é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

⁷ CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. 2005. Disponível em: [http://www.mundojuridico.adv.br]. Acesso em 03 mar. 2009.

correspondências. Há os que entendem que o correio eletrônico tratar-se-ia de conjunto de dados e o texto constitucional ao referir-se “último caso”, estaria se referindo somente à conversa telefônica, portanto, o sigilo do correio eletrônico continuaria protegido constitucionalmente. Por último, há aqueles que não entendem que o correio eletrônico seria protegido pelo princípio constitucional do sigilo, contudo, defendem a sua inviolabilidade com base na proteção constitucional da privacidade e intimidade do empregado.

Por outro lado, há uma grande corrente que defende a violabilidade do correio eletrônico. Há aqueles que entendem que poderia ser violável, com autorização judicial, pois se trataria de conjunto de dados e o texto constitucional ao referir-se ao “último caso”, se referiria a conjunto de dados e conversa telefônica (com base na Lei nº 9.296/96). Outros argumentam que o correio eletrônico deve ser equiparado à correspondência comercial, portanto, não estaria protegida pelo sigilo constitucional (somente as correspondências pessoais teriam essa proteção). Há uma forte corrente que entende que o correio eletrônico é um instrumento do trabalho, podendo ser monitorado pelo empregador, legitimado pelo seu poder diretivo, não havendo expectativa de privacidade e intimidade em seu uso.

Sobre o caráter de ser ou não o correio eletrônico uma correspondência fechada, além dos argumentos iniciais acerca da questão da senha e da característica eminentemente aberta deste recurso que a Internet nos proporciona (o que leva algumas pessoas a considerar o correio eletrônico mais um cartão postal do que uma carta), salienta-se que o correio eletrônico não está entre os objetos descritos na Lei nº 6.538/78, que dispõe sobre os serviços postais e em seu artigo 7º, parágrafo 1º relaciona o que é passível de ser chamado de objetos de correspondência, entre os quais temos apenas carta, cartão-postal, impresso, cecograma e a pequena-encomenda.

A Lei e Constituição, portanto, impedem que servidores prestem serviço postal e de telegrama. Por esse motivo, parece razoável afirmar que tais prestadores de serviços não desenvolvem atividade que, pelo ordenamento legal, é reservada ao Estado e que, portanto, os correios eletrônicos não se confundem com a definição de carta e telegrama tratada na Lei.

Ainda, cabe trazer a definição que a mesma legislação trata de fazer sobre o termo correspondência:

Art. 47. Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes definições:
CORRESPONDÊNCIA – toda comunicação de pessoa a pessoa, por meio de carta, através da via postal, ou por telegrama.

Portanto, além de um impedimento técnico quanto à classificação do termo e-mail, há também um impedimento legal para que o e-mail possa vir a ser considerado uma correspondência, e a exata implicação jurídica desta palavra.

Conforme já delineado, a Lei 6.538/78 traz em seu corpo uma definição para o termo correspondência, como sendo toda comunicação de pessoa a pessoa, por meio de carta, através de via postal ou por telegrama.

Assim sendo, o meio através do qual se realiza a comunicação pessoa a pessoa constitui uma barreira legal para que o e-mail seja classificado como uma correspondência de acordo com o ordenamento jurídico pátrio.

Desse modo, não se tratando o e-mail de correspondência, por ausência de uma definição legal, não há que se falar em proteção constitucional referente à inviolabilidade de correspondência.

4. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR VERSUS O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO

Hoje a internet é para as empresas, de um modo geral, mais que um simples instrumento de trabalho: é o canal vital de comunicação entre a empresa e seus clientes. A internet representa uma constante na estrutura e na gestão de uma empresa, assumindo o mesmo valor estratégico e funcional que um telefone e um fax.

A re-estruturação feita pela informática automatizou as operações, desde as mais simples até as mais complexas, e conseqüentemente transformou a configuração das tradicionais e conhecidas fábricas, redimensionou a indústria e flexibilizou o mercado. Com isso restou transformada, profundamente, seja a organização do trabalho, como também a própria estrutura da empresa.

Ao empregador são atribuídos direitos, a fim de lhe possibilitar gerir sua empresa, que encontram respaldo no artigo 2^o da Consolidação das Leis do Trabalho, reunindo uma série de funções e deveres.

A partir deste dispositivo se extrai que incumbe ao empregador a organização das atividades laborais, além de controlar e disciplinar o trabalho, em suma, o poder de direção, conforme bem observa Mário Gonçalves Júnior⁹:

Ao empregador são conferidos poderes (de mando, gestão, organizacional, disciplinar etc.), que funcionam como contrapartida ao risco econômico da atividade (art. 2o., CLT). Esses poderes, por assim dizer, são corolários do direito de propriedade (do negócio, da empresa). O outro lado dessa moeda é a sujeição dos trabalhadores aos comandos dos patrões, em troca de salários.

Por poder de direção entende-se a liberdade do empregador de definir como as atividades de sua empresa serão desempenhadas por seus empregados, lhe sendo lícito

⁸ CLT – Art. 2^o Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁹ GONÇALVES JÚNIOR, Mário. A intimidade dos trabalhadores e o poder de comando dos patrões. 2005. Disponível em: [<http://www.mundojuridico.adv.br>]. Acesso em: 04 mar. 2009.

controlar e fiscalizar tais atividades e ainda impor certas regras de conduta. Acerca desse assunto, a didática de Amauri Mascaro Nascimento¹⁰ merece destaque:

Poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.

O poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado.

(...)

Sendo detentor do poder de organização, cabe ao empregador determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são expedidas por mero contato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias, etc.

Poder disciplinar é o direito do empregador de impor sanções disciplinares ao empregados.

(...)

O poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado. A atividade deste, sendo subordinada e mediante direção do empregador, não é exercitada do modo que o empregado pretende, mas daquele que é imposto pelo empregador.

No entanto, tais poderes devem coexistir com os princípios norteadores do direito, impondo-se que sejam aplicados com moderação, a fim de não se ter violada a esfera privada do empregado, que em pese estar em um ambiente corporativo, não abriu mão da sua intimidade. Impõe-se, portanto, um respeito ao empregado, que resta defendido por inúmeros doutrinadores:

Inegável que o empregado tem direito à sua intimidade e à sua privacidade no ambiente de trabalho. Tem o direito de se proteger da entrada indevida do seu empregador em sua vida pessoal.

Não se pode confundir a privacidade do empregado em suas correspondências e atividades privadas com o uso das tecnologias de comunicação no ambiente de trabalho.¹¹

¹⁰ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2004. 620-624p.

¹¹ CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. 2005. Disponível em: [<http://www.mundojuridico.adv.br>]. Acesso em 03 mar. 2009.

Neste ponto, é natural que se questione se estaríamos diante de uma aparente colisão de direitos: poder diretivo do empregador versus o direito a intimidade do empregado.

Verifica-se que ambos coexistem, e impõem-se limites reciprocamente, ou seja, é legítimo o direito do empregado de exercer o seu direito à intimidade, ao passo que esta sofre limitações decorrentes do poder de direção do empregador. Assim sendo, não há uma aniquilação de um direito em relação a outro, mas sim uma ponderação, a fim de evitar que o ambiente de trabalho se torne opressor, ou por outro lado, sem regras.

O poder de controle pode ser transferido diretamente à máquina ou sistema operacional, exercendo um controle a distância, em tempo real ou remoto, capaz de fotografar, memorizar e recompor detalhadamente o comportamento do trabalhador.

Ressalte-se que o poder de controle, que juntamente com o poder diretivo e o poder disciplinar constituem o conjunto de poderes concedidos ao empregador, sendo que tais poderes encontram seus limites estabelecidos na própria legislação.

Segundo Edison Fontes¹², “existe uma inversa proporcionalidade quando se trata de privacidade e segurança do indivíduo, pois quanto maior a segurança, menor é a privacidade”.

Indiscutivelmente a utilização da mencionada tecnologia determinou o surgimento dos riscos de utilização abusiva e danos à empresa.

Fato é que a questão do monitoramento dos e-mails, e das atividades laborativas do empregado tem suscitado grandes debates, existindo sempre ponto favoráveis e desfavoráveis para a adoção de tais medidas: se de um lado o empregador, com razão, tem o direito de proteger os interesses de sua empresa, de outro lado, o empregado tem o direito, assegurado constitucionalmente, de manter sua privacidade e fazer valer as regras da consolidação das leis do trabalho.

¹² FONTES, Edison. **Segurança da Informação - O Usuário Faz a Diferença**. São Paulo: Saraiva, 2006. 107p.

Desse modo, será sempre preciso agir com proporcionalidade e razoabilidade, seja por parte do empregador quanto por parte do empregado. O empregado deve evitar abusos, e dedicar-se estritamente a atividade laboral, ao passo que o empregador deverá justificar (e entende-se já estar justificada) a presença de um interesse legítimo que o torne merecedor de ter acesso aos detalhes de todos os passos dados pelo empregado.

Resta claro, portanto que o controle exercido pelo empregador deve reduzir ao mínimo uma possível lesão aos interesses contrapostos dos empregados, em atenção sempre ao princípio da boa-fé, de ambos os lados.

Evidentemente que a adoção de medidas preventivas de controle dos sistemas informáticas é a maneira mais eficaz de evitar o vazamento de informações valiosas para o empregador, bem como evitar conflitos entre empregado e empregadores.

Neste sentido, destaca-se a utilização do Termo de Uso dos Sistemas da Informação e o Regulamento Interno dos Sistemas Informáticas que vêm desempenhados papel de importância ímpar na sociedade atual, adequando-se as necessidades das empresas, prevenindo um eventual conflito de interesses ou de direitos. Tais medidas visam advertir, previamente e expressamente, o trabalhador, das regras que regem aquela determinada empresa, objetivamente reduzir por completos eventuais expectativas de privacidade ou intimidade em relação a sua ferramenta de trabalho – o computador – posto que, conforme já delineado, trata-se de instrumento disponibilizado e mantido às custas do empregador.

Ademais, há que se ressaltar que o empregado é pago, estritamente, para exercer suas atividades no ambiente de trabalho, priorizando atender as expectativas da empresa e jamais se pressupõe a liberalidade da corporação em atribuir total e irrestrita competência para o trabalhador administrar, como bem entender, seu tempo às disposição da empresa.

5. A IMPORTÂNCIA DO TERMO DE USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO – TUSI - E DO REGULAMENTO INTERNO DOS SISTEMAS INFORMÁTICOS – RISI.

Consoante já exposto, a informação é um ativo nas corporações que deve ser protegido, a fim de conferir ao empreendimento a possibilidade de continuidade de suas atividades. Assim, nasce a segurança da informação, que visa proteger o recurso informação, de acordo com o ensinamento de Edison Fontes¹³:

Segurança da informação é o conjunto de orientações, normas, procedimentos, políticas e demais ações que tem por objetivo proteger o recurso informação, possibilitando que o negócio da organização seja realizado e a sua missão seja alcançada.

(...)

Os regulamentos (políticas, normas e regras) de segurança da informação têm como objetivo fazer com que o uso da informação na organização aconteça de uma forma estruturada, possibilitando que o negócio não seja prejudicado por um mau uso da informação: seja por erro ou por acidente.

(...)

Para que a proteção da informação seja eficaz no dia-a-dia da organização, os conceitos e os regulamentos de segurança devem ser compreendidos e seguidos por todos os usuários.

Desta forma, nada mais justo do que conferir ao empregador, através de seu poder diretivo, a possibilidade de estabelecer regras de comportamento nos meios de informática a seus empregados, criando uma política pública sobre o uso da rede, dando pela ciência do empregado de que o sistema informático, ou seja, todo o equipamento colocado à disposição do mesmo é de propriedade da empresa, e todo o trânsito de informações será continuamente monitorado, neste sentido é o esclarecimento prestado por Mário Gonçalves Júnior¹⁴:

¹³ FONTES, Edison. **Segurança da Informação - O Usuário Faz a Diferença**. São Paulo: Saraiva, 2006. 11p.

¹⁴ GONÇALVES JÚNIOR, Mário. A intimidade dos trabalhadores e o poder de comando dos patrões. 2005. Disponível em: [<http://www.mundojuridico.adv.br>]. Acesso em: 04 mar. 2009.

Daí porque sempre nos inclinamos a entender que as correspondências eletrônicas enviadas e recebidas através de equipamentos de trabalho podem ser amplamente monitoradas e vasculhadas, principalmente quando o trabalhador sabe dessa possibilidade de antemão: se decide exprimir seus pensamentos ou sua vida íntima por esse meio eletrônico, valendo-se de instrumentos de trabalho, aceita o risco de perder o controle da sua divulgação. Melhor: abre mão da informação pessoal, já que parte de si o impulso original de exteriorizá-la.

Portanto, a segurança da informação terá como escopo amenizar o impacto decorrente da manipulação indevida desse ativo, indispensável para o bom funcionamento e a continuidade da empresa. No mesmo sentido, a adoção de critérios claros para o monitoramento, além de preservar a integridade da corporação, também estará reduzindo o possível impacto sobre a intimidade e uma eventual expectativa de privacidade do empregado no ambiente de trabalho, haja vista que o trabalhador terá pleno e prévio conhecimento sobre a fiscalização ativa de seu comportamento através dos meios informáticos.

Inúmeros itens podem integrar esses termos de regulamentação de condutas no ambiente informático, no ambiente de trabalho. A respeito desse assunto, não se tem qualquer pretensão de exaurir as possibilidades advindas das relações de trabalho, mas a título de ilustração, vale mencionar as regras apontadas por Adriana Carrera Calvo¹⁵:

Além disso, deveria conter informações sobre a proibição da eliminação de correspondências eletrônicas, proibição de transmissão de mensagens com conteúdo sexual, racial, político ou religioso (ofensivas ou não), proibição de mensagens agressivas ou difamatórias, proibição de cópia, distribuição, posse ou impressão de material protegido por direitos autorais, proibição de instalação ou remoção software no equipamento da empresa, proibição de uso da rede para atividades não relacionadas com a empresa, proibição do uso da rede para atividades ilegais ou que interfiram com o trabalho de outros (interna ou externamente), proibição do uso dos equipamentos computacionais da empresa para conseguir acesso não autorizado a qualquer outro computador, rede, banco de dados ou informação guardada eletronicamente (interna ou externamente), proibição da consulta de correio eletrônico de contas particulares (via software dedicado ou mesmo browser) em equipamento da empresa, mesmo fora do horário de trabalho, notificação

¹⁵ CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. 2005. Disponível em: [<http://www.mundojuridico.adv.br>]. Acesso em 03 mar. 2009.

expressa de quais palavras e/ou arquivos não podem ser empregados em mensagens destinadas a sair da rede interna da empresa, conhecimento dos limites de acesso de cada pessoa/setor na estrutura interna da rede da empresa.

Ou ainda, conforme Edison Fontes¹⁶:

O uso do correio eletrônico na organização deve ter uma política de uso com regras básicas que orientem o colaborador a utilizar essa ferramenta de comunicação – por exemplo, a organização não aceita que o usuário dedique parte significativa de seu tempo previsto para a organização enviando mensagens de correio eletrônico (e-mails) que não possuem relação com suas atividades profissionais.

(...)

Você não tem permissão para utilizar esse e-mail no envio de mensagens obscenas, discriminatórias, racistas ou similares. Nem deve usá-lo para fazer propaganda pessoal ou de produtos, mesmo que você queira ajudar um parente ou um amigo que abriu um novo negócio.

Assim sendo, através do Termo de Uso dos Sistemas de Informação – TUSI - e do Regulamento Interno dos Sistemas Informáticos – RISI se estabelecem regras claras e públicas de condutas e comportamentos nos meios eletrônicos, evitando-se, assim, quaisquer alegações de desconhecimento de procedimentos.

Desse modo, com a adoção de tais medidas, seguramente a relação empregador empregado se tornará mais cristalina, sendo conhecido de cada parte os seus respectivos limites.

¹⁶ FONTES, Edison. **Segurança da Informação - O Usuário Faz a Diferença**. São Paulo: Saraiva, 2006. 8p.

6. CONCLUSÃO

O avanço tecnológico desenfreado exige do direito e dos operadores do direito uma postura firme e eficiente a fim de combater as tentativas de burlar o sistema jurídico. E, são brilhantes as inúmeras opções que nascem para contornar as situações mais inusitadas presentes no dia-a-dia.

Inicialmente, deparou-se com a velocidade com que a comunicação dentro do ambiente corporativo se realizava, através da utilização do correio eletrônico. Entretanto, rapidamente essa situação se inverteu em flagrante prejuízo ao empregador, que via escoar pelo mesmo meio suas informações mais valiosas.

Nasceu então a necessidade do empregador monitorar as estações de trabalho dos empregados, justificando-se pelo seu poder de direção e necessidade de implementação da Segurança da Informação. Posteriormente, questionaram-se os limites de tal intervenção, principalmente sob a ótica do direito à intimidade pertencente ao empregado, e desse modo, surgiria supostamente uma aparente colisão de direitos, de princípios norteadores do direito, estando de um lado o direito à propriedade ou o poder de direção do empregador, e de outro o direito à privacidade ou intimidade do empregado.

Com o intuito de buscar o equilíbrio nessa relação, através da ponderação de direitos e princípios, estabelecem-se regras de conduta utilizando-se do Termo de Uso dos Sistemas de Informação – TUSI - e Regulamento Interno dos Sistemas Informáticos – RISI, por meio dos quais o empregado passa a ter pleno e prévio conhecimento de que determinadas ações suas estariam sendo monitoradas, afastando-se, assim, uma suposta (e equivocada) expectativa de privacidade do empregado, haja vista a titularidade dos instrumentos eletrônicos ser do empregador.

Desse modo, vislumbra-se claramente que as relações cotidianas por mais evoluídas que possam se apresentar, ainda mais se considerada a grande intervenção

dos meios eletrônicos, sempre encontram um respaldo jurídico e uma resolução eficaz para tentar minimizar futuros conflitos e servindo como ferramenta de gestão pelo empregador.

7. BIBLIOGRAFIA BÁSICA E REFERÊNCIAS

CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. 2005. Disponível em: [<http://www.mundojuridico.adv.br>]. Acesso em 03 mar. 2009.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

Consolidação das Leis do Trabalho. 30 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

Constituição da Republica Federativa do Brasil. 8 ed. São Paulo: Rideel, 2002.

CROCE, Cláudio. **Tecnologie Informatiche e Rapporto di Lavoro**. 2002. 221f. Facoltà di Giurisprudenza. Università Cattolica Del Sacro Cuore di Milano.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: São Paulo, 2002.

FINATI, Cláudio Roberto. As relações de trabalho na era da informática. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, RS, n.136, out. 2000.

FONTES, Edison. **Segurança da Informação - O Usuário Faz a Diferença**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. A intimidade dos trabalhadores e o poder de comando dos patrões. 2005. Disponível em: [<http://www.mundojuridico.adv.br>]. Acesso em: 04 mar. 2009.

GRECO, Marco Aurélio. **Internet e Direito, dialética**. 20º ed. São Paulo: RT, 2003.

LUCCA, Newton de *et al.* **Direito & Internet – Aspectos Jurídicos Relevantes**. São Paulo: Edipro, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 20º ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 18º ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Magnae Latitia Brito dos Reis. Relação de emprego: o elemento subordinação no contrato de trabalho com as novas tecnologias. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, RS, n.164, fev. 2003.

PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e Internet: liberdade de informação, privacidade, e responsabilidade civil**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PEREIRA, Marcelo Cardoso. **Direito à intimidade na Internet**. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2004.

REINALDO FILHO, Demócrito. **Direito de Informática: temas polêmicos**. 10º ed. Bauru: São Paulo, Edipro, 2002.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 19^o. ed. São Paulo: Malheiros. 2001.